

Individuelles und kollektives Arbeitsrecht

1 Die rechtlichen Grundlagen für das Arbeitsverhältnis

1.1 Überblick über das Arbeitsrecht

[Ihr Eintrag in das Gästebuch](#)

Email: uwe.ledwig@ngg.net

Datum: Freitag, 7 März, 2003 um 15:51:14

Bitte am Montag unter 03334-58930 melden. Leider ist das kein Einzelfall. Die Menschen lassen sich aus der Angst um den Verlust des Jobs zu viel gefallen. "Spitzenreiter" im Lohnniveau bei unserer VST war ein Arbeitnehmer mit einen Stundenlohn von 2,41 DM. Bis dann.

Email: T.u.E.Jödicke@t-online.de

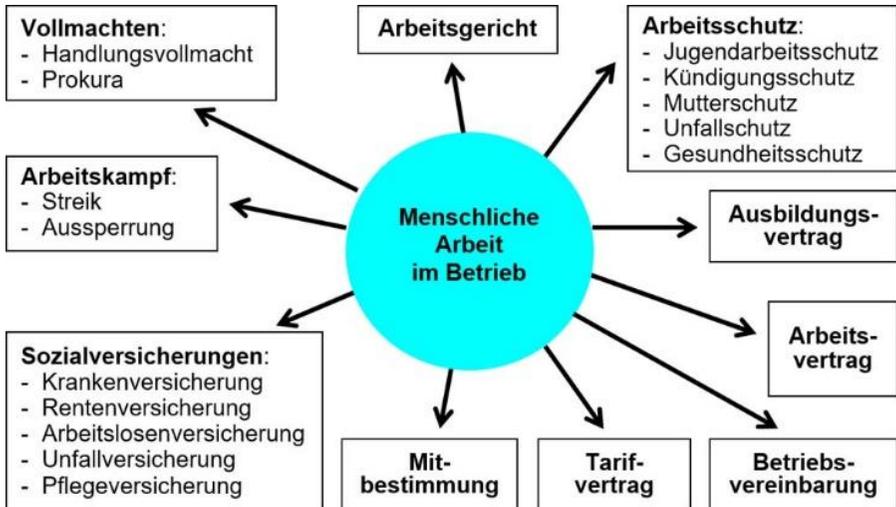
Datum: Dienstag, 4 März, 2003 um 20:15:16

Ich habe eine Bekannte, welche von ihrem Arbeitgeber meines Erachtens nach dem Modell moderner Sklaverei ausgenutzt wird. Sie ist Köchin im Schlossrestaurant, schmeißt die Küche zumeist alleine, bildet dort zeitweise auch Lehrlinge aus, arbeitet 6 Tage in der Woche zwischen 10 und 12 Stunden täglich, bei Festivitäten auch entsprechend länger und wird dafür so schlecht bezahlt, dass sie (verheiratet und ein Kind) abzüglich der Steuern u. Abgaben nur ca. 600,- Euro Lohn ausgezahlt bekommt. Das gibt es nur im Osten! Ich bin mir sicher, dass sie bei ihren Fähigkeiten in den alten Ländern locker das Dreifache verdienen würde! Was kann ich tun? Wie kann ich ihr helfen? Hat sie ein Recht auf Entschädigung für diese Ausnutzung? Ich bin für jede Hilfe dankbar, denn das ist kein Leben!

<http://www.ngg-ost.de/> 24.03.2003

Das Arbeitsrecht umfasst alle Rechtsregeln, die sich mit der in abhängiger Tätigkeit geleisteten Arbeit befassen. Das Arbeitsrecht ist abhängig von der Wirtschaftsordnung (z. B. soziale oder freie Marktwirtschaft).

Bereiche der Arbeitswelt:



Um die eigene Existenz zu sichern, sind die meisten Menschen gezwungen, körperliche und geistige Leistungen zu erbringen.

Von 83,7 Mio. Einwohnern der Bundesrepublik Deutschland (2020) waren 46,5 Mio. Erwerbspersonen (= 44,7 Mio. Erwerbstätige und 1,8 Mio. Erwerbslose) und 37,2 Mio. Nichterwerbspersonen (Kinder, „Nur-Hausfrauen“, Rentner). Von den 44,7 Mio. Erwerbstätigen waren 40,7 Mio. Arbeitnehmer und 4 Mio. Selbstständige.

Freiberuflich tätige Künstler, Ärzte mit eigener Praxis und selbstständige Handwerksmeister arbeiten unabhängig, sie haben keinen festen Arbeitgeber und bestimmen Art, Ort und Zeit ihrer Arbeitsleistung weitgehend selbst. Sie leisten Arbeit für andere ohne persönliches Abhängigkeitsverhältnis.

Arbeitnehmer (AN):

- natürliche Person, die aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienst eines Anderen (persönlich abhängig und weisungsgebunden) zur Arbeit verpflichtet ist, z. B. auch ein Ein-Euro-Jobber

- benötigt Arbeitsplatz (Arbeitseinkommen) zur Sicherung ihrer wirtschaftlichen und sozialen Existenz (Erhaltung der Arbeitskraft und der Gesundheit)
- Leistung von Arbeit erfolgt planmäßig, erfolgsorientiert und fremdbestimmt
- privatrechtlicher Vertrag zwischen gleichberechtigten Personen
- Beamte, Richter, Soldaten (öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis), Strafgefangene (öffentlich-rechtliches Gewaltverhältnis) und mithelfende Familienangehörige sind keine Arbeitnehmer.

Arbeitgeber (AG):

- ist jeder, der AN beschäftigt (natürliche oder juristische Person)
- Arbeitgeber ist nicht gleich Unternehmer

In der persönlichen (AN muss sich dienstlichen Anweisungen des AG unterordnen) und wirtschaftlichen Abhängigkeit (Arbeit als Existenzgrundlage) des AN vom AG liegen Gefahren für Menschenwürde und soziale Gerechtigkeit.

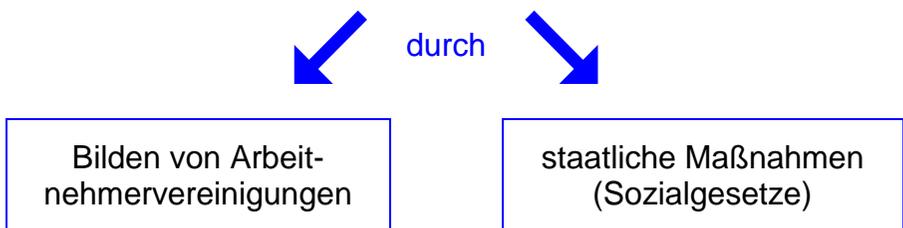
- 1.) Herr Meier arbeitet als Verkaufsfahrer für die Eismann Tiefkühl Heimservice GmbH. Ist er als Freiberufler oder als Arbeitnehmer tätig?



2.)

Welche der folgenden Mitarbeiter sind „freie Mitarbeiter“ und welche sind Arbeitnehmer? Begründen Sie Ihre Entscheidung!	
Tankstellenpächter	
Leiter der McDonalds-Filliale	
Redakteur für mehrere Zeitungen	
Handelsvertreter	
Versicherungsvertreter	

Schutz der Arbeitnehmer



Grundzweck des **Arbeitsrechts** ist es, den Arbeitnehmer gegen Nachteile und Gefährdungen zu schützen, die mit seiner unselbständigen Stellung verbunden sind. Es wahrt seine Interessen gegenüber dem Arbeitgeber und regelt gesetzliche Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Schutz der Arbeitnehmer, insbesondere vor Gefahren im Betrieb und vor zu starker zeitlicher Beanspruchung.

Arbeitsrecht

↙ ist ↘

Individualarbeitsrecht

Regelungen zum Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer: BGB, HGB, Gewerbeordnung, Kündigungsschutzgesetz, Berufsbildungsgesetz, Schwerbehindertengesetz, Arbeitsplatzschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz

Kollektivarbeitsrecht

Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und der gesamten Belegschaft bzw. zwischen den AG-Verbänden und den Gewerkschaften

- Tarifvertragsrecht
- Betriebsverfassungsrecht
- Arbeitskampf-/Schlichtungsrecht
- Arbeitsgerichtsbarkeit

Hauptbereiche des Schutzes:

- Arbeitsschutz: Arbeitsschutzgesetz
- Gesundheitsschutz: Gewerbeordnung, Mutterschutzgesetz (MuSchG), Jugendarbeitsschutzgesetz (JarbSchG), Ladenschlussgesetz
- Entgeltsschutz: Entgeltfortzahlungsgesetz, Arbeitszeitrechtsgesetz (ArbZRG), Bundesurlaubsgesetz
- Kündigungsschutz: Kündigungsschutzgesetz

Um die Arbeitnehmer vor Nachteilen zu schützen, ist die Freiheit vertraglicher Vereinbarungen (Vertragsfreiheit) bei Arbeitsverhältnissen durch vier Instrumente eingeschränkt:

- Gesetze, Verordnungen und deren Auslegungen durch Arbeitsgerichte,
- Vereinbarungen in Tarifverträgen,
- Mitspracherechte der Betriebs- und Personalräte,
- Mitbestimmung der AN in Aufsichtsräten großer Betriebe.

Die **Arbeitsgerichte** dienen dem schnellen und billigen Durchsetzen der Rechte der Arbeitnehmer.

Folgende Rangfolge ist zu beachten:



Die Suche unter den zahlreichen Gesetzen und Regelungen nach dem für den jeweiligen Einzelfall Richtigen erfolgt nach zwei Grundsätzen:

Grundsatz der Spontanität

Die speziellere Norm hat vor der allgemeinen Norm Vorrang.
 z. B.: Laut Arbeitszeitordnung gelten 30 Minuten Pause (allgemeines Gesetz), laut Jugendarbeitsschutz aber 60 Minuten Pause (spezielles Gesetz).

Günstigkeitsprinzip

Die günstigere Norm hat bei nachgiebigen Vorschriften (= Mindestvorschriften) Vorrang. Einzelvertragliche Regelungen erfolgen immer zugunsten des Arbeitnehmers.

z. B.: Im Bundesurlaubsgesetz sind 24 Werktage (= 20 Arbeitstage) Urlaub, im Tarifvertrag aber 30 Werktage Urlaub vereinbart.

Günstigkeitsprinzip



Gesetz	Tarifvertrag	Betriebsvereinbarung	Arbeitsvertrag
Bundesrepublik Deutschland	die Branche einer Region	ein einzelner Betrieb	ein einzelnes Arbeitsverhältnis
Fraktionen der Parlamente von Bund und Länder	AG(-Verband) und Gewerkschaften	AG und Betriebsrat	AG und AN
<ul style="list-style-type: none"> • Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall • Arbeitsplatzschutz 	<ul style="list-style-type: none"> • Höhe des Entgelts • max. wöchentl. Arbeitszeit • Urlaubsanspruch 	<ul style="list-style-type: none"> • Beginn/Ende der täglichen Arbeitszeit • Pausenregelung • Lage des Urlaubs 	<ul style="list-style-type: none"> • auszuführende Tätigkeit • Höhe des Entgelts

1.2 Der Arbeitsvertrag

- ... ist ein zweiseitiges Rechtsgeschäft (zwischen AG und AN).
- ... ist ein privatrechtlicher, schuldrechtlicher, personenrechtlicher, gegenseitiger Vertrag.
- ... bildet die Rechtsgrundlage für ein individuell geschlossenes Arbeitsverhältnis zwischen dem AN (Arbeiter, technische und kaufmännische Angestellte, leitende Angestellte wie Prokurist und Handlungsbevollmächtigte) und dem AG.
- ... ist ein **Dienstvertrag**.
 - Dauerschuldverhältnis zwischen AN und AG
 - Austausch von Arbeitsleistung und Vergütung
- ... besitzt grundsätzlich **Formfreiheit** (z. B.: mündlich oder schriftlich, A 4 oder A 5, gelbes oder grünes Papier). Aus Beweisgründen ist die Schriftform dringend zu empfehlen.

Zwickau. Hans-Uwe Pilz muß beim Fußball-Regionalligisten FSV Zwickau nicht wieder als Co-Trainer angestellt werden. Das entschied das Zwickauer Arbeitsgericht. Der Grund für das Urteil: Es fehlen die Beweise für einen gültigen Vertrag. Der 40jährige hatte den Job als Assistent eingeklagt, nachdem der Verein ihn nicht in dieser Position anstellen wollte.

aus: „Sächsische Zeitung“
vom 26. Februar 1999

Wenn man einem Menschen vertrauen kann, erübrigt sich ein Vertrag.

Wenn man ihm nicht vertrauen kann, ist ein Vertrag nutzlos.

**Jean Paul GETTY (1892 – 1976), Öl-Magnat,
lange reichster Mann der Welt**

- ... mit Minderjährigen bedarf der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters.
- ... besitzt inhaltliche **Gestaltungsfreiheit**, die jedoch durch Arbeitsrechtsvorschriften eingeschränkt wird.
- ... besitzt **Abschlussfreiheit**. Die Anerkennung (durch Unterschrift oder Handschlag) ist jeder Seite freigestellt.
- ... bedarf in Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten der Zustimmung des Betriebsrates.

Witz:

Auch ein Traumjob berechtigt nicht zum Schlaf während der Arbeitszeit.

Mindestbedingungen im Arbeitsvertrag:

- Name und Anschrift der Vertragspartner,
- Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- Befristung des Arbeitsverhältnisses (Grundsätzlich werden Arbeitsverträge auf unbestimmte Dauer geschlossen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind für maximal zwei Jahre möglich und können in dieser Zeit dreimal verlängert werden.),
- Probezeit (max. 6 Monate, im Berufsausbildungsvertrag: ein bis vier Monate, Kündigung ohne Angabe von Gründen möglich, allerdings mit 14-tägiger Frist),

<p><u>Der Fall:</u> Mit einem neu eingestellten Mitarbeiter wurde vereinbart, dass er für die <u>14-tägige Probezeit</u> nur für den Fall des Abschlusses eines endgültigen Arbeitsvertrages eine <u>Vergütung</u> erhält. Der Arbeitsvertrag kam nicht zustande. Der Arbeitnehmer verlangte dennoch eine Vergütung für die 14 Tage.</p> <p><u>Das Urteil:</u> Die o. g. Vereinbarung ist sittenwidrig. Dem Arbeitnehmer steht eine Vergütung zu. LAG Köln vom 18.3.1998 (Az. 8 Sa 1662/97)</p>
--

- Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Es gelten gesetzliche Kündigungsfristen.),
- Tätigkeit und Arbeitsort (Tätigkeitsbeschreibung: „... ist verantwortlich für ...“, „... ist eingeteilt als Hausdame ...“, „... leistet seinen Dienst nach Bedarf auch im AB-Hotel in Chemnitz ...“),
- Unterstellungsverhältnisse, Weisungsbefugnisse und Kompetenzen,
- Verschwiegenheitspflicht,
- Arbeitszeit (z. B. Schichtbetrieb, Samstag-/Sonntagsdienste, gleitende Arbeitszeit mit Pflichtzeiten, bei Lehrern: Pflichtstundenzahl):
 - wöchentliche Arbeitszeit max. 48 Stunden
 - tägliche Ruhezeit mindestens 11 Stunden nach der Arbeit (Ausnahme Gastronomie: nur 10 Stunden)

- angemessene Ruhezeiten sind Pflicht (siehe Trucker und Busfahrer)
 - mindestens 15 Sonntage frei (Ausnahme Gastronomie: 10 Sonntage)
 - Gleitarbeitszeit
 - Home office
- Vergütung und Sonderzahlungen (Bruttolohn, Stundenlohn, Leistungslohn, übertarifliche Vergütung für leitende Angestellte, vWL, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, 13./14. Monatsgehalt, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall: AG zahlt 6 Wochen),
- Urlaub (meist im Tarifvertrag festgelegt, kann vom Alter und Betriebszugehörigkeitsdauer abhängen, 24 Werktage (= 20 Arbeitstage) Mindesturlaub für alle AN, 5 Tage Zusatzurlaub für Schwerbehinderte, laut JArbSchG: 30/27/25 Werktage für unter 16-/17-/18-Jährige).

§ 19 JArbSchG: Urlaub

- (1) Der Arbeitgeber hat Jugendlichen für jedes Kalenderjahr einen bezahlten Erholungsurlaub zu gewähren.
- (2) Der Urlaub beträgt jährlich
 1. mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 16 Jahre alt ist,
 2. mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 17 Jahre alt ist,
 3. mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 18 Jahre alt ist.

§ 5 BUrlG: Teilurlaub

- (1) Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer ...
- (2) Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

3.) Augustin feiert am 28. November seinen Geburtstag. Wie viele Werktage Urlaub stehen ihm in diesem Jahr zu, wenn er 16 Jahre alt wird und am 1. August seine Ausbildung begann?

4.) Augustin feiert am 28. November seinen Geburtstag. Wie viele Werktage Urlaub stehen ihm in diesem Jahr zu, wenn er 17 Jahre alt wird und am 15. August seine Ausbildung begann?

5.) Augustin feiert am 28. November seinen Geburtstag. Wie viele Werktage Urlaub stehen ihm in diesem Jahr zu, wenn er 18 Jahre alt wird und am 15. September seine Ausbildung begann?

6.) Augustin feiert am 28. November seinen Geburtstag. Wie viele Werktage Urlaub stehen ihm in diesem Jahr zu, wenn er 19 Jahre alt wird und am 15. September seine Ausbildung begann?

Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag:

a) Pflichten des Arbeitnehmers (AN):

- **Pflicht zur Arbeitsleistung**

- Persönliches Verrichten (nicht übertragbar) der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeiten. Die Arbeit ist nach bestem Wissen und Gewissen zu erbringen. Bei Schlechterfüllung ist der AN schadenersatzpflichtig.
- In Not- oder Ausnahmefällen müssen Überstunden geleistet werden, sofern nicht dringende familiäre oder gesundheitliche Gründe entgegen stehen.

- **Gehorsamspflicht**

Der AG hat Weisungs-/Direktionsrecht. Der AN hat Weisungen zu befolgen.

- **Treue- und Verschwiegenheitspflicht**

- Wahrnehmung und Vertretung der Interessen des AG
- Verbot der Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen (z. B. Bezugsquellen, Einkaufspreise, Kundenlisten, Absatzgebiete, Umsätze, Gehälter, Privatentnahmen, Gewinne, ...)
- Keine Preisgabe von persönlichen Umständen oder Verhaltensweisen des Arbeitgebers, wenn dieser durch die Bekanntgabe geschädigt oder in der öffentlichen Meinung herabgewürdigt wird.
- Verbot der Annahme von Zahlungen zum eigenen Vorteil (Schmiergeld)
- bei Pflichtverletzung Schadenersatzpflicht, fristlose Kündigung oder strafrechtliche Verfolgung

- **Wettbewerbsverbot** (§§ 60 u. 61 HGB, § 133 GewO)

- Verbot von Geschäften auf eigene Rechnung im gleichen Geschäftszweig des AG (Ausnahme: Der AG gibt sein Einverständnis.)
- Die „Konkurrenzklausele“ im Arbeitsvertrag ermöglicht ein Wettbewerbsverbot auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis (z. B. bei Maklern, bei kaufmännischen Angestellten max. zwei Jahre).
- Pflichtverletzungen können Schadenersatzforderung oder Entlassung zur Folge haben.

- **Handelsverbot**
Verbot von Geschäften auf eigene Rechnung generell. Der AN darf kein eigenes Gewerbe betreiben und darf kein Vollhafter sein. Pflichtverletzungen können Schadenersatzforderungen oder Entlassung zur Folge haben.

b) Rechte des Arbeitnehmers (AN):

- **Recht auf Beschäftigung** entsprechend der vereinbarten Tätigkeit
- **Recht auf Vergütung**
- **Recht auf Urlaub**
- **Recht auf Zeugniserteilung**
 - Personalunterlagen nach Beenden des Arbeitsverhältnisses aushändigen,
 - kein Weiterreichen der Personalunterlagen an den nächsten AG,
 - AG muss AN jederzeit Einsicht in seine Personalunterlagen gewähren,
 - Beurteilung durch den AG mit Hinweisen zur beruflichen Entwicklung
- **Recht auf Anhörung und Beschwerde**
- **Koalitionsrecht** (freier Entscheid des AN, ob Eintritt in eine Gewerkschaft)
- **Streikrecht** (Wenn die Gewerkschaft zum Streik aufruft, darf sich der AN daran beteiligen. Dieser AN erhält für diese Zeit keinen Lohn / kein Gehalt.)

c) Pflichten des Arbeitgebers (AG):

- **Pflicht zur Beschäftigung** entsprechend der vereinbarten Tätigkeit
- **Fürsorgepflicht** (§ 618 BGB, § 62 HGB)
 - Anmelden des AN bei der Krankenkasse und Abführen der SV-Beiträge
 - vertrauliches Behandeln von Personaldaten (Schwangerschaft, Gesundheit, ...)
 - kein Abhören privater Telefongespräche, keine Überwachung durch Mikrofone oder optische Überwachungseinrichtungen
 - Schutz der Gesundheit des AN, Beachten der Unfallverhütungsvorschriften und (Jugend-)Arbeitsschutzgesetze
 - Pflicht zur Gleichbehandlung von Mann und Frau, von Teil- und Vollzeitbeschäftigten, keine Benachteiligung wegen Rasse, Abstammung, Sprache, Glauben, politischer Einstellung, sexueller Ausrichtung
 - Schutz vor ungerechter Behandlung durch Vorgesetzte (Bossing) und rechtswidrigen Handlungen von Kollegen (Mobbing)
- **Vergütungspflicht** (§§ 614, 616 BGB, § 64 HGB)
 - pünktliche Zahlung von Lohn/Gehalt (Voraussetzung: Arbeitsleistung wurde erbracht)
 - unverschuldete Verhinderung des AN berechtigt nicht zum Kürzen des Entgelts (Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Kur bis zu 6 Wochen)
 - Lohnfortzahlung bei persönlichen Hinderungsgründen: Geburt, Tod, schwere Erkrankung naher Verwandter, eigene (Silber-)Hochzeit, Ausfall öffentlicher Verkehrsmittel, schlechte Witterung („Schlechtwettergeld“)
- **Beschäftigungsverbot für Mütter** (6 Wochen vor bis 8 Wochen nach Entbindung)
- **Zeugnispflicht** (§ 630 BGB, § 73 HGB)
Ausstellen eines Zeugnisses über Art und Dauer der Beschäftigung (einfaches Zeugnis) sowie über Leistung und Führung (qualifiziertes Zeugnis) des AN

- **Informations- und Anhörungspflicht** (§ 81 bis 85 BetrVG)
 - AG muss AN über Aufgaben und Gestaltung des Arbeitsplatzes unterrichten.
 - AG muss AN über Gesundheits- und Unfallgefahren am Arbeitsplatz unterrichten.
 - AG muss Leistungsbeurteilung erörtern und Einblick in Personalakte geben.
 - AN hat ggf. AG ein Beschwerderecht bei ungerechter Behandlung oder Benachteiligung.

d) Rechte des Arbeitgebers (AG):

- **Erfüllung der Arbeitsvertragsbedingungen**
- **Weisungsrecht** (übertragbar auf Abteilungsleiter, Meister)
gilt unter Beachtung der Mitbestimmung des Betriebsrates
- **Aussperrungsrecht** (Im Streikfall darf der AG die streikwilligen AN aus dem Betrieb weisen. Diese AN erhalten für diese Zeit keinen Lohn / kein Gehalt.)

7.)

Ein Unternehmen sucht neue Arbeitskräfte. Die Bewerber sollen Auskunft zu folgenden Sachverhalten geben. Geben Sie an, welche Auskünfte rechtlich zulässig und welche rechtlich nicht zulässig sind!	
Vorname, Name und Wohnort des Bewerbers	
Vorname, Name, Wohnort des Ehepartners	
Beruf des Ehepartners des Bewerbers	
Familienstand	
Staatszugehörigkeit	
Glaubensbekenntnis	
Parteimitgliedschaft	
Welche Partei wurde zuletzt gewählt?	
Gewerkschaftsmitgliedschaft	
Religionszugehörigkeit	

Zahl der Kinder	
Unterhaltsverpflichtungen	
gewünschte Kinderzahl	
Schwangerschaft	
sexual-medizinischer Bereich	
Eheschließung in absehbarer Zeit	
Auskünfte zum (bevorstehenden) Wehrdienst	
Behinderungen und Krankheiten (die Arbeit betreffend)	
Behinderungen und Krankheiten (die Arbeit nicht betreffend)	
Schulbildung	
besondere Kenntnisse	
Einkommenswunsch	
Arbeitsantritt	

8.) Welche rechtlichen Folgen hat eine falsche Beantwortung dieser Fragen?

9.) Was sind nichtrechtliche Vereinbarungen im Arbeitsvertrag?

Gründe für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses:

- **Zweckerfüllung**
 - zweckbestimmte Arbeitsverträge
 - z. B.:
 - ohne Kündigung
- **Fristablauf** (auch: Zeitablauf)
 - Befristete Arbeitsverträge sollten nur geschlossen werden, wenn Dauer und Umfang diese Befristung rechtfertigen.
 - z. B.:
 - z. B.:
- **Aufhebungsvertrag**

Durch die übereinstimmende Willenserklärung beider Arbeitsvertragspartner ist die einvernehmliche Aufhebung des abgeschlossenen Arbeitsvertrages möglich. Eine Frist zur Beendigung des Arbeitsvertrages ist nicht einzuhalten.
- **Kündigung**
 - einseitige Willenserklärung
 - Tritt am häufigsten bei unbefristeten Arbeitsverträgen auf.

§ 623 BGB: Schriftform der Kündigung

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

- **Anfechtbarkeit**
 - wegen Täuschung
 - wegen Irrtum
- **Tod des Arbeitnehmers** (nicht aber: Tod des Arbeitgebers)
Das Erreichen der Altersgrenze (mit Ablauf des Monats, in dem der AN sein 67. Lebensjahr vollendet) ist kein Grund für das Beenden des Arbeitsverhältnisses.

10.) Wieso ist diese geldliche Rückforderung arbeitsrechtlich gerechtfertigt?

Ex-Sanitätsoffizier muss 57.000 Euro zurückzahlen

Düsseldorf. Ein ehemaliger Sanitätsoffizier der Bundeswehr muss Ausbildungskosten in Höhe von rund 57.000 Euro an die Armee zurückzahlen. Das hat das Düsseldorfer Verwaltungsgericht entschieden. Der Mann hatte als Zeitsoldat ein Medizinstudium absolviert. Dann hatte er den Kriegsdienst verweigert und war vorzeitig aus der Bundeswehr entlassen worden. Nun müsse er das ihm gewährte Ausbildungsgeld sowie Kosten der Fachausbildung erstatten. Rechtswidrig sei die Rückforderung nur insoweit, als die Bundeswehr eine Stundung oder Ratenzahlung abgelehnt habe. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. (dpa)

■ Aktenzeichen 10 K 15016/16

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 15. Januar 2020

11.) Welche Aussage darf laut Gesetzgeber **nicht** in einem **Arbeitsvertrag** stehen?

- | | |
|---|--|
| 1 | Über betriebliche Vorgänge ist Stillschweigen zu wahren. |
| 2 | Es werden 3.500 € brutto als monatliches Gehalt gezahlt. |
| 3 | Das Gehalt wird jeweils am letzten Tag des laufenden Monats gezahlt. |
| 4 | Der Urlaubsanspruch beträgt 20 Werktage im Kalenderjahr. |
| 5 | Als Probezeit wird eine Dauer von sechs Monaten vereinbart. |
-

12.) Zu welchem Thema sind Fragen in einem Bewerbungsgespräch arbeitsrechtlich unzulässig?

- | | |
|---|---------------------------|
| 1 | eigener Ausbildungsberuf |
| 2 | eigenes bisheriges Gehalt |
| 3 | eigene Schwangerschaft |
| 4 | eigene Schwerbehinderung |
| 5 | eigene Vorstrafen |
-

1.3 Die Kündigungsarten

Eine Kündigung ist eine **einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung** zur Auflösung eines Arbeitsrechtsverhältnisses.

Eine Kündigung ist eine rechtsgestaltende, deutliche und zweifelsfreie Erklärung.

Eine Kündigung bedarf der Schriftform (auch: handschriftliche Unterschrift)

z. B. Übergabe- oder Einwurfeinschreiben
bis 23:59 Uhr im Briefkasten
kein Fax, keine Email

Arbeitnehmer (AN) und Arbeitgeber (AG) können Arbeitsverträge **ordentlich** (auch: „fristgemäß“, mit Kündigungsfrist) oder **außerordentlich** (auch: „fristlos“) kündigen.

ordentliche Kündigung

- Die Kündigung durch den AN erfordert keinen Kündigungsgrund.
- Die Kündigung durch den AG ...
 - ... erfordert einen triftigen Kündigungsgrund (Auftragsmangel, Konkurs, ...),
 - ... erfolgt unter Beachtung sozialer Aspekte (Alter, Kinder, Betriebszugehörigkeit, Behinderung, ...),
 - ... bedarf der Anhörung des Betriebsrates und
 - ... erfordert die Einhaltung der Kündigungsfrist.

Die Kündigungsfristen

Bei einer ordentlichen Kündigung sind Kündigungsfristen nach dem BGB § 622 (gesetzliche Kündigungsfrist), dem Tarifvertrag (tarifvertragliche Kündigung) oder dem Arbeitsvertrag (einzelvertragliche Kündigung) einzuhalten.

- Laut BGB § 622 gelten für Arbeitsverhältnisse von Arbeitern und Angestellten folgende einheitlichen Kündigungsfristen:
 - Ein Arbeitnehmer kann mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats kündigen.
 - Wenn ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer kündigen will, gelten für langjährig beschäftigte Arbeitnehmer verlängerte Kündigungsfristen:

Beschäftigungsdauer	Kündigungsfrist jeweils zum Ende des Kalendermonats
bis 2 Jahre	4 Wochen (= 28 Tage) zum 15. oder ME
2 Jahre	ein Monat
5 Jahre	2 Monate
8 Jahre	3 Monate
10 Jahre	4 Monate
12 Jahre	5 Monate
15 Jahre	6 Monate
20 Jahre	7 Monate

- Der Arbeitnehmer kann sein Recht auf ordentliche Kündigung ohne Angabe von Gründen wahrnehmen.
Der Arbeitgeber muss Gründe für die Kündigung nennen.
 - Arbeitnehmer ist der schwächere der beiden Vertragspartner
 - Kündigungsschutzgesetz gilt für alle Betriebe mit mehr als zehn ständig beschäftigten Arbeitnehmern (ohne Auszubildende und Teilzeitbeschäftigte mit maximal zehn Stunden wöchentlicher Arbeitszeit)

13.) Wie lang ist die **gesetzliche Kündigungsfrist**?

14.) Wie lang ist die **gesetzliche Kündigungsfrist während der Probezeit**?

15.) Worauf ist beim Vereinbaren der Kündigungsfrist im Arbeitsvertrag zu achten?

16.) Einem Arbeitnehmer soll gekündigt werden. Bis wann muss spätestens unter Beachtung der Betriebszugehörigkeit dem Arbeitgeber jeweils die Kündigung zugestellt werden? (Hinweis: Es ist kein Schaltjahr!)

Betriebszugehörigkeit in Jahren	Kündigung zum	Zugang der Kündigung spätestens am
ein Jahr	31.3.	
zwei Jahre	31.3.	
vier Jahre	31.3.	
sechs Jahre	31.3.	
1½ Jahre	15.2.	
½ Jahr	15.3.	
1½ Jahre	30.11.	
19¾ Jahre	31.12.	
21¼ Jahre	31.12.	

17.) Welche **Kündigungsfristen** gelten für folgende AN, wenn der Arbeitgeber (AG) kündigt?

Fred Meier, 26 Jahre, 1½ Jahre im Betrieb	
Tom Müller, 33 Jahre, 6 Jahre im Betrieb	
Uwe May, 33 Jahre, 9 Jahre im Betrieb	
Bert Holz, 44 Jahre, 19 Jahre im Betrieb	
Alf Schulz, 55 Jahre, 22 Jahre im Betrieb	

18.) Welche **Kündigungsfristen** gelten für folgende AN, wenn der Arbeitnehmer (AN) kündigt?

Fred Meier, 26 Jahre, 1½ Jahre im Betrieb	
Tom Müller, 33 Jahre, 6 Jahre im Betrieb	
Uwe May, 33 Jahre, 9 Jahre im Betrieb	
Bert Holz, 44 Jahre, 19 Jahre im Betrieb	
Alf Schulz, 55 Jahre, 22 Jahre im Betrieb	

19.) Bis zu welchem Tag muss der AG in den folgenden Fällen den AN spätestens kündigen?

Alter in Jahren	im Betrieb	letzter Arbeitstag	letzter Termin für Kündigung
35 Jahre	11 Jahre	31.7.	
45 Jahre	15 Jahre	31.7.	

45 Jahre	15 Jahre	28.2.	
26 Jahre	ein Jahr	28.2.	
25 Jahre	1½ Jahre	15.2.	
26 Jahre	1½ Jahre	15.8.	
25 Jahre	1½ Jahre	15.7.	

außerordentliche Kündigung

- Die außerordentliche Kündigung muss innerhalb von 14 Tagen nach Kenntnis des Grundes ausgesprochen werden.
- Die **Kündigung durch den AN** erfordert einen wichtigen Kündigungsgrund, so dass dem AN die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist.
 - Nichtzahlung der Vergütung
 - mangelnder Arbeitsschutz
 - grobe Beleidigung durch den AG
 - Tätlichkeit des AG gegen den AN
- Die **Kündigung durch den AG** erfordert einen wichtigen Kündigungsgrund, so dass dem AG die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist.
 - Missachten eines betrieblichen Alkoholverbots (bei Kraftfahrern, Ärzten)
 - wiederholt unerlaubte Telefongespräche nach Abmahnung
 - Arbeitsverweigerung (z. B. Krankfeiern)

Hunderte Briefe landeten im Container

Offenbar überforderter Briefträger legt Geständnis ab

Dresden Ein offenbar überforderter Zusteller hat in Dresden mehrere hundert Sendungen nicht ausgezogen, sondern in einen Altpapiercontainer geworfen. Der 33jährige Angeklagte gestand gestern vor dem **Amtsgericht**, die Briefe in eine Plastiktüte gesteckt und anschließend in den Container geworfen zu haben. „Die Arbeit war nicht mehr zu schaffen“, sagte er.

Der Mann, der fristlos entlassen wurde, soll laut Anklage im Januar 1996 mindestens 490 Sendungen weggeworfen haben, darunter Infopost, aber auch 221 Briefe und ein Einschreiben. Außerdem soll er zuvor in mehreren Fällen insgesamt knapp 400 Mark aus Nachnahme-sendungen in die eigene Tasche gesteckt haben.

Der Angeklagte sagte, er habe nur dieses eine Mal die Post nicht korrekt ausgetragen. Er wisse bis heute

nicht, was ihn geritten habe. Allerdings seien die Touren auch immer länger geworden. Er sei manchmal erst gegen 17 Uhr fertig gewesen, die Post habe ihn aber nur bis 14 Uhr bezahlt.

Die weggeworfenen Briefe waren von einem Mitarbeiter einer Altpapier-Verwertungsfirma entdeckt worden, der Post und Polizei informierte. Einem im Gericht verlesenen Bericht der Post zufolge erreichten die 490 Sendungen mit einer Woche Verspätung die Empfänger. Die Post schließt jedoch nicht aus, daß weitere Sendungen „verlorengegangen“ sein könnten.

Die Staatsanwaltschaft beantragte eine viermonatige Bewährungsstrafe wegen Verletzung des Post- und Fernmeldegeheimnisses sowie veruntreuender Unterschlagung. Auch wer Sendungen unterdrücke, mache sich strafbar.

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 20.11.1998

ICE-Lokführer zu Bewährungsstrafe verurteilt

Frankfurt/Main. Weil er in einem Eisenbahntunnel eine Stunde lang seine Mittagspause nachholte, ist ein Lokführer in Frankfurt gestern zu acht Monaten Haft auf Bewährung verurteilt worden. Der Zwangsaufenthalt im Dunkeln hatte bei vielen Reisenden zu Angstzuständen geführt. Das Gericht wertete das Verhalten des inzwischen entlassenen Lokführers als Freiheitsberaubung und Störung des Bahnbetriebs.

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 5.6.2002 (oben)

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 20.2.2007 (rechts)

Stewardess nach Sex auf Flugzeug-Toilette gefeuert

Sydney. Nach ihrem heißen Flirt mit Schauspieler Ralph Fiennes in einer Flugzeugtoilette ist eine australische Stewardess fristlos entlassen worden. Die Fluggesellschaft Qantas beendete gestern das Dienstverhältnis, nachdem die 38-jährige ihre heiße Sex-Geschichte über den Wolken an verschiedene Medien verkauft hatte. Lisa Robertson hatte zunächst abgestritten, mit dem 44-jährigen Schauspieler („Der englische Patient“) in der Flugzeug-Kabine etwas gehabt zu haben. Dann erzählte sie von einem heißen Sex-Abenteuer in der engen Toilette.

- eigenmächtiger Urlaubsantritt

Eigenmächtige Urlaubsverlängerung kann teuer werden

Mit dem Tretboot aufs Meer – da kann man den Alltag zu Hause schnell vergessen. Wer sich nicht vom Urlaubsort trennen kann und gerne seine Ferien verlängern möchte, sollte dies nur mit Zustimmung seines Vorgesetzten tun.

Andernfalls ist eine Kündigung gerechtfertigt, entschied das Landessozialgericht Rheinland Pfalz (Az: L 1 AR 33/96). Zusätzlich droht eine Sperre des Arbeitslosengeldes wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit.

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 25.6.1999

- Betrug

z. B.: Kollege betätigt Stempeluhr, um längere Arbeitszeit zu erreichen

z. B.: Spesenbetrug

z. B.: gefälschte Zeugnisse

Der CSU-Politiker Karl-Theodor zu Guttenberg musste im März 2011 alle seine politischen Ämter (u. a. Bundesminister der Verteidigung) niederlegen, weil die Uni Bayreuth seine Dissertation wegen Plagiats aberkannte.

Die FDP-Politikerin Silvana Koch-Mehrin trat als Vize-Präsidentin des Europäischen Parlaments zurück, weil ihr die Uni Heidelberg wegen Plagiats den Doktorgrad aberkannte. Sie war von 2004 bis 2014 Mitglied im Europäischen Parlament.

Die CDU-Politikerin Annette Schavan trat am 8. Februar 2013 als Bundesministerin für Bildung und Forschung zurück, weil ihr die Uni Düsseldorf wegen „vorsätzlicher Täuschung durch Plagiat“ den 1980 erworbenen Doktorgrad entzog.

Die SPD-Politikerin Petra Hinz musste am 20. Juli 2016 ihr Bundestagsmandat (2005 – 2016) aufgeben, weil sie ihren Lebenslauf gefälscht hatte. Sie hatte weder die allgemeine Hochschulreife noch ein Jura-Studium und ein Staatsexamen absolviert.

Ein 33-Jähriger gab sich als Mediziner aus und behandelte vier Tage lang Notfallpatienten. Dann ist er aufgeflohen.

Paderborn. Er habe Leben gerettet, nicht gefährdet – davon schien der Angeklagte noch immer überzeugt zu sein. Es half ihm nichts. Ein falscher Notarzt ist in Paderborn zu einer dreijährigen Haftstrafe verurteilt worden. Das Amtsgericht sprach den 33-Jährigen am Montag unter anderem der Urkundenfälschung für schuldig. Da er Venenzugänge ohne entsprechende Qualifikationen gelegt hatte, wurde er auch wegen gefährlicher Körperverletzung verurteilt. Zu Schaden war jedoch keiner der vier Patienten gekommen.

Vier Tage lang war der Bochumer im Frühjahr 2015 als Mediziner an der Rettungswache in Delbrück im Kreis Paderborn im Einsatz, bevor er aufflog und festgenommen wurde. Über eine Vermitt-

lungsbörse war er an die verantwortungsvolle Tätigkeit gekommen. Er hatte laut Anklage eine falsche Approbationsurkunde eingereicht. Der leitende Arzt der Rettungswache schöpfte schließlich Verdacht und rief die Polizei.

Zu Prozessbeginn legte der Angeklagte zwar ein umfassendes Geständnis ab, gab sich aber überzeugt, die nötigen Fachkenntnisse mitzubringen. „Ich weiß, dass ich es kann, auch wenn ich es nicht darf“, sagt er im Prozess. Nach Überzeugung des Gerichts handelte der Verurteilte aus Geltungssucht – und dies bereits zum wiederholten Male: Vor Gericht hatte er eingestanden, zuvor schon jahrelang als Krankenpfleger tätig gewesen zu sein. Eine abgeschlossene Ausbildung dafür besitzt er allerdings nicht. In Bochum laufen derzeit Ermittlungen gegen ihn als mutmaßlich falscher Intensivpfleger. Auch war er zuvor für ähnliche Delikte bereits mehrfach verurteilt worden. Er kassierte Geldstrafen und musste sogar bereits für einige Monate hinter Gitter.

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 27.10.2015

Hochstapler Postel wird zu vier Jahren Haft verurteilt

Am 22. Januar 1999 verurteilt das Leipziger Landgericht den gelernten Briefträger Gert Uwe Postel zu vier Jahren Gefängnis. Er wird in 37 Fällen des Betrugs, der Urkundenfälschung und der unberechtigten Titelführung schuldig gesprochen. Wegen ähnlicher Delikte war Postel bereits 1986 zu zwei Jahren Gefängnis auf Bewährung verurteilt worden.

Postel hatte zwischen 1995 und 1997 ohne entsprechende Ausbildung als Oberarzt in der Psychiatrie im Klinikum Zschadraß bei Colditz gearbeitet. Im zuständigen sächsischen Sozialministerium waren keine Fragen aufgekommen, warum die vorgelegten Dokumente ausgerechnet vom Generalbundesanwalt beglaubigt worden waren. Zudem hatten im Vorstellungsgespräch fachliche Dinge kaum eine Rolle gespielt.

aus: „Sächsische Zeitung“

Fälschende Edelfeder

Der Fall des Spiegel-Reporters
Claas Relotius erschüttert die
deutsche Medienlandschaft.

VON ESTEBAN ENGEL, BERLIN

Ein Journalist veröffentlicht über Jahre in Zeitungen, Zeitschriften und Nachrichtenagenturen packende Reportagen, mit vielen Einzelheiten, süffig und elegant geschrieben. Er berichtet über einen Jungen in Syrien, von Bürgerwehren an der US-Grenze zu Mexiko, über Trump-Wähler in der amerikanischen Provinz. Seine Texte sind begehrt, mit 33 hat er mehrere Preise gewonnen, Jürs vergleichen seinen Stil mit Literatur. Der junge Mann gilt als „Edelfeder“ und Vorbild für Spitzenjournalismus. Bis zu diesem Mittwoch.

Da präsentiert Der Spiegel eine Enthüllung in eigener Sache. In „großem Umfang“ habe Claas Relotius, der von 2007 bis zum vergangenen Montag für das Blatt in aller Welt unterwegs war, seine eigenen

Geschichten gefälscht und Protagonisten erfunden.

Der Fall stürze das Nachrichtenmagazin in die vielleicht schwerste publizistische Krise seit seiner Gründung 1947, schreibt die Chefredaktion um den neuen Leiter Steffen Klusmann. „Das trifft ins Mark“, sagt Spiegel-Geschäftsführer Thomas Hass. In einem langen Bericht zeichnet der Spiegel den Betrug nach und entschuldigt sich.

Dass Redaktionen Betrügem und Fälschern aufsitzen, kommt immer wieder vor. Kein Medium ist frei davon, auf solche Fälschungen reinzufallen, sagte der Medienwissenschaftler Horst Röpér. Von den gefälschten Hitler-Tagebüchern im Magazin Stern bis zu den erfundenen Promi-Interviews des Hochstaplers Tom Kummer im Magazin der Süddeutschen Zeitung – Sensationslust, vermeintliche Exklusivität und Konkurrenzdruck wurden und werden auch Qualitätsmedien zum Verhängnis.

„Sagen was ist“, hatte „Spiegel“-Gründer Rudolf Augstein (1923–2002) das Credo des Blattes auf den Punkt gebracht. Infor-

mationen im Spiegel müssten stimmen, immer. Bei der Spiegel-Affäre 1962 stand die Redaktion im Mittelpunkt einer der ersten großen Kämpfe um die Pressefreiheit in der Bundesrepublik. Die Zeitschrift wurde zum „Sturmgeschütz der Demokratie“. Im Internet-Zeitalter hat sich die Öffentlichkeit aber radikal gewandelt.

„Der Spiegel ist für sein hohes Wahrheitsethos bekannt, für seine Verfahren des Fact Checking, die er wohl so aufwendig wie kein anderes Medium betreibt“, sagte der Medienwissenschaftler Volker Lilienthal. Der belastete Journalist habe vorzugsweise aus fernen Ländern berichtet, Faktenprüfung erreiche da eine Grenze. Die Redaktion müsse dem Reporter dann vertrauen können.

Lilienthal spricht von einem „Flurschaden“ für die gesamte deutsche Medienlandschaft. „Wir kennen die ganze Schimpfrede von der Lügenpresse.“ Der bisherige Spiegel-Journalist habe das „fahrlässig munitioniert“. Auf Twitter könne er sehen, wie sich nun Nutzer auf die Affäre stürzten. Der Gedankengang gehe so: Weil der als Fälscher überführte Reporter auch an Artikeln über aus fernen Ländern berichtet habe, sei jetzt auch der Klimawandel eine Fälschung. (dpa)

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 21.12.2018 (leicht gekürzt)

- Verletzen von Betriebsgeheimnissen

Rausschmiss wegen Ehrlichkeit

Berlin. Der Pressesprecher der Flughafengesellschaft Berlin Brandenburg, Daniel Abbou, ist von seinem Posten freigestellt worden. Das teilte das Unternehmen am Montag mit. Anlass ist ein Interview Abbous, das er der Fachzeitschrift PR Magazin gegeben hatte. Darin hatte er sich kritisch über das frühere Management geäußert.

Abbou hatte das Amt des Pressesprechers am Flughafen erst am 1. Januar übernommen. In dem Interview mit der Fachzeitschrift hatte Abbou um Offenheit mit Versäumnissen beim Bau des neuen Flughafens geworben. „Dazu hat die alte Flughafencrew zu viel verbockt, dafür sind zu viele Milliarden in den Sand gesetzt worden“, sagte er. Er äußerte sich auch zur geplanten Eröffnung des Flughafens in der zweiten Jahreshälfte 2017. „Mein Technikchef hält weiter daran fest, dass es eine Chance gibt, 2017 einzuhalten. Und wenn er das glaubt und mir das auch kommuniziert, dann ist es so.“ Aber „kein Politiker, kein Flughafendirektor und kein Mensch, der nicht medikamentenabhängig ist, gibt Ihnen feste Garantien für diesen Flughafen“, fügt er hinzu.

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 12.4.2016

Hausverbot für Chefarzt

Riesa. Der Chefarzt der Klinik für Innere Medizin im Riesaer Krankenhaus Dr. Kai Magnusson hat seit gestern Hausverbot in den Elbland-

kliniken. Anlass dafür ist ein Artikel in der Riesaer Ausgabe der SZ, in dem aus einem Brief Magnussons an die Klinikleitung zitiert wird. Darin hatte der 46-jährige die Personalpolitik der Klinik kritisiert. Die Klinik will ihm mit der Begründung kündigen, dass Magnusson sich mit den unternehmerischen Zielen nicht habe identifizieren können. Magnusson wurde im Dezember von Düsseldorf nach Riesa geholt, um das kardiologische Zentrum aufzubauen.

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 31.3.2009

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 9.4.2016

Tipp an Konkurrenz

Unterstützt ein Mitarbeiter einen Konkurrenten bei seiner Arbeit, rechtfertigt das die fristlose Kündigung. Darauf weist der Deutsche Anwaltverein hin und bezieht sich auf eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm.

Im verhandelten Fall erhielt ein Programmierer die Kündigung. Er war einem Kollegen in ein neu gegründetes Unternehmen gefolgt. Die Firma wollte zwei Konkurrenzprodukte als Alternative zu Softwareprogrammen des bisherigen Arbeitgebers anbieten. Der Programmierer hatte noch in seiner alten Anstellung kleinere Funktionen für die neuen Programme entwickelt. Als der Arbeitgeber das erfuhr, kündigte er fristlos. Zu Recht, entschied das Gericht. Grundsätzlich könne ein Mitarbeiter gekündigt werden, wenn er die Konkurrenz des Arbeitgebers unterstützt. Erlaubt seien nur vorbereitende Handlungen wie für eine eigene selbstständige Tätigkeit. Im konkreten Fall habe ein Wissenstransfer stattgefunden. Dem neuen Unternehmen sei durch die parallele Programmierung der Software ein Zeitvorsprung eingeräumt worden.

- Stören/Gefährden des Betriebsfriedens (z. B. Mobbing, auffälliges Tragen einer politischen Plakette)

Kündigung nach Sitzstreik im Chef-Büro

Es ist keine gute Idee, durch einen Streik im Büro des Vorgesetzten Druck ausüben zu wollen. Der Arbeitgeber ist dann berechtigt, auch einen langjährigen Beschäftigten ohne vorherige Abmahnung zu kündigen. Darauf weist der Deutsche Anwaltverein hin. Er bezieht sich auf eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein. In dem Fall arbeitete eine Frau seit 1992 in einem Betrieb, zuletzt als Leiterin einer Abteilung mit 300 Mitarbeitern. Um ihrer Forderung nach mehr Geld Nachdruck zu verleihen, begann sie einen Sitzstreik im Büro des Niederlassungsleiters. Nachdem die Vorgesetzten den Raum verlassen hatten, blieb die Frau weitere drei Stunden und musste von der Polizei geholt werden.

Aktenzeichen: 3 Sa 354/14

Rassismus

Die PR-Managerin Justine Sacco aus New York twitterte: „Fliege nach Afrika. Hoffentlich bekomme ich kein Aids. Mache nur Spaß: Bin weiß.“ Als sie am Zielflughafen ankam, hatte ihr Chef sie bereits gefeuert.

aus: „Super Illu“ Nr. 15 / 2015

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 5.4.2016

Belästigung im Dienst

Mehrere Jahre lang vergriff sich ein Regierungsamtmann immer aufs Neue an Mitarbeiterinnen – überwiegend junge Frauen, die ihm als Auszubildende anvertraut waren. Er belästigte sie durch anzügliche Bemerkungen, intime Fragen und körperliche Kontakte. Schließlich wurde er wegen des Dienstvergehens („sexuelle Belästigung“) zum Regierungsoberinspektor degradiert.

Das Bundesverwaltungsgericht wies seine Klage gegen diese Strafmaßnahme zurück (1 D 90.95). Die Strafe sei angesichts seiner Verfehlungen keineswegs zu hart. Der Beamte sei gegenüber mindestens neun Mitarbeiterinnen trotz deren eindeutig ablehnender Haltung zudringlich geworden. Damit habe er sich nicht nur „flegelhaft ungebührlich“ verhalten, sondern auch die Atmosphäre im Amt vergiftet, indem er seine Rolle als Ausbilder und Vorgesetzter der Frauen rücksichtslos ausgenutzt habe.

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 22.2.1999

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 11.9.2012

Sex auf Arbeit

Werden Arbeitnehmer am Arbeitsplatz beim Sex erwischt, müssen sie mit einer Abmahnung rechnen. „Das stört die betriebliche Ordnung und ist nicht akzeptabel“, sagt Nathalie Oberthür, Fachanwältin für Arbeitsrecht in Köln.

Nach einer gestern veröffentlichten Umfrage des Magazins „Playboy“ hatte etwa jeder fünfte Mann schon Sex am Arbeitsplatz. Rund ein Drittel von ihnen gab an, Sex mit einer gleichgestellten Kollegin gehabt zu haben, 15 Prozent mit einer Vorgesetzten. Bei rund jedem Fünften war die Sexpartnerin eine Auszubildende oder Praktikantin.

In so einem Fall kann selbst einmaliger Sex zur sofortigen Kündigung führen: „Das ist eine krasse Verletzung der Fürsorgepflicht und geht überhaupt nicht“, erklärt Oberthür. Ein Rauswurf drohe vor allem dann, wenn der Lehrling noch minderjährig ist. Denn ähnlich wie beim Lehrer-Schüler-Verhältnis stehe der Ausbilder im Verdacht, ein Abhängigkeitsverhältnis auszunutzen.

- Sex mit Schutzbefohlenen

Milde Strafe für Liebe hinter Gittern

Chemnitz. Ein Missbrauchsverfahren gegen einen Vollzugsbeamten aus dem Chemnitzer Frauengefängnis ist gegen Geldstrafe eingestellt worden. Entsprechende Medienberichte bestätigte am Wochenende das Justizministerium in Dresden. Laut der Entscheidung der Berufungskammer des Landgerichts Chemnitz vom Freitag muss der 50-jährige 1200 Euro an eine gemeinnützige Einrichtung zahlen.

Er hatte sich den Berichten zufolge auf ein intimes Liebesverhältnis mit einer minderjährigen Gefangenen eingelassen, die wegen gefährlicher Körperverletzung und schwerer Brandstiftung einsaß. Inzwischen sind die beiden ein Paar.

„Sie begann, mir Liebesbriefe zu schreiben, doch ich nahm sie anfangs nicht ernst“, sagte der Angeklagte laut Bild-Zei-

tung. Dann sei es bei einem Freigang doch zu Küssen und später auch zu Sex gekommen. „Ich hatte einen Schlüssel zu ihrer Zelle. Wegen des Personalmangels gab es oft keinen zweiten Beamten. Ich war allein auf Station.“ Eine Mitgefangene habe die beiden schließlich verraten.

Erst vor Kurzem habe die heute 19-jährige und Ende 2014 entlassene Frau ein gemeinsames Kind zur Welt gebracht, schreibt die Freie Presse. In der ersten Instanz war der Mann laut der Zeitung wegen Missbrauchs einer Gefangenen noch zu 4500 Euro verurteilt worden. Mit dem Urteil hätte ihm in jedem Fall die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis gedroht. Schon mit der Suspendierung sei sein Gehalt um 40 Prozent gekürzt worden, so die Freie Presse.

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 18. April 2016

Das Bild des zerstreuten Professors - der Angeklagte erfüllt alle Klischees. Als der in Trachenberge lebende Prof. Dr. Jürgen S. (43) am gestrigen Tage vorm Amtsgericht auftritt, wuseln seine Hände unruhig über den Tisch, die nervöse Stimme haspelt fahrig Sätze. Vorgeworfen wird ihm sexueller Mißbrauch von Minderjährigen.

Demnach stand in seiner Ein-Raum-Wohnung im fünften Stock häufig das Fenster offen, während S. sich nackt und für jedermann gut sichtbar auf einen Stuhl stellte. Kinder aus gegenüberliegenden Wohnungen und vom Spielplatz vorm Haus sollen das Treiben beobachtet und fotografiert haben.

Zwei Mädchen hielten den zeigefreudigen Professor sogar heimlich auf einem Video fest, das unter Ausschluß der Öffentlichkeit im Gericht gezeigt wurde. Jürgen S. sagt, er sei sich der Sittenwidrigkeit seines Auftretens nicht bewußt gewesen. Außerdem wird ihm der Mißbrauch einer 14jährigen vorgeworfen, der er 150 Mark gezahlt haben soll, um sich an ihr zu vergehen.

Das Verfahren wird heute fortgesetzt. Übrigens: Wegen der Vorwürfe wurde der Professor bereits im September vergangenen Jahres bei weiterhin vollem Gehalt vom Dienst suspendiert.

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 24. März 1999

- Diebstahl

Dagegen verlor eine Altenpflegerin zwar ihren Job, weil sie mehrere Maultaschen hat mitgehen lassen. Doch sie erhielt eine Abfindung und eine Gehaltsnachzahlung in Höhe von 42.500 Euro. Dabei musste allerdings das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg etwas nachhelfen. Die Richter ließen in der Gerichtsverhandlung durchblicken, dass dem Arbeitgeber durch den Diebstahl kein messbarer Schaden entstanden sei. Die damals 58 Jahre alte Frau hatte heimlich sechs Maultaschen mit einem materiellen Wert von höchstens 4 Euro entwendet, die ursprünglich für das Mittagessen der Heimbewohner bestimmt waren. Die Klägerin machte geltend, die Maultaschen wären ohnehin weggeworfen worden. Der Arbeitgeber pochte dagegen erfolglos darauf, dass es verboten ist, Reste der Bewohnerverpflegung an sich zu nehmen.

Für noch größeres Aufsehen als die Maultaschen-Affäre sorgte allerdings der Fall der Kassierin „Emmely“ vor mehr als drei Jahren. Ihr war fristlos gekündigt worden, nachdem sie zwei Getränkebons im Wert von zusammen 1,30 Euro unterschlagen hatte. Dabei hatte auch eine Rolle gespielt, dass die 52 Jahre alte Berlinerin die Tat beharrlich leugnete und zudem Kollegen beschuldigte, ihr die Getränkebons untergeschoben zu haben. Anlässlich dieses Falles stellte das Bundesarbeitsgericht klar: In solchen Fällen muss grundsätzlich erst einmal eine Abmahnung ergehen, bevor gekündigt werden kann. Jedenfalls wenn der Arbeitnehmer schon lange im Betrieb gewesen ist und sich vorher nichts zuschulden hat kommen lassen.

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 1. März 2014

Keine Kündigung wegen eines Glases Wein

Wer als Servicemitarbeiter auf Kosten des Arbeitgebers ein Glas Wein trinkt, darf nicht gekündigt werden. Der Arbeitgeber muss den Mitarbeiter erst abmahnen, und zwar auch dann, wenn im Betrieb ein Alkoholverbot gilt. Auf ein entsprechendes Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf weist der Deutsche Anwaltverein hin.

Im konkreten Fall hatte ein Bediensteter des Casinos einer Bank im Sommer 2014 mit Kunden ein Glas Portwein getrunken. Als das Unternehmen aufgrund einer anonymen Meldung davon erfuhr, kündigte es dem Mitarbeiter – auch, weil er das Glas nicht abgerechnet habe. Zu Unrecht, entschieden die Richter. Bei dem Glas Wein handele es sich um eine geringwertige Sache. Selbst wenn ein Verstoß gegen das Alkoholverbot vorliege, sei eine Kündigung außerdem unzulässig. Da der Mitarbeiter bis dahin unbeanstandet gearbeitet hatte, hätte eine Abmahnung ausgereicht.

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 27. Oktober 2015

Entlassung wegen Youtube-Videos

Berlin. Ein junger Berliner Fast-Kriminalkommissar stellt ein Video ins Netz, in dem er Bestellungen in einem Café aufgibt und nicht bezahlt. Dafür wurde er nach einem Beschluss des Verwaltungsgerichts zu Recht entlassen, wie am Mittwoch mitgeteilt wurde.

Das Youtube-Video erwecke den Eindruck betrügerischen Verhaltens. Damit seien Zweifel an der charakterlichen Eig-

nung für den Polizeidienst sowie die Entlassung gerechtfertigt, so das Gericht. Aufgabe der Polizei sei es, Straftaten zu verhindern und aufzuklären, nicht aber für vermeintliche Betrugsmaschinen – selbst in Form eines Sketches – zu werben. Auch von einer grundrechtlich geschützten „künstlerischen Tätigkeit“ könne keine Rede sein, hieß es. Der Eilantrag des 21-jährigen wurde abgewiesen.

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 20. Juni 2019

- grobe Beleidigungen durch den AN

Pampige Antworten von Verkäuferinnen oder Verkäufern braucht sich kein Kunde gefallen zu lassen. Beschwerter sich darüber bei der Geschäftsleitung, kann dies für den betreffenden Mitarbeiter böse Konsequenzen haben. Diese Erfahrung mußte jetzt eine Verkäuferin in einem Sportgeschäft machen, die auf die Reklamation einer Kundin mit den Worten reagierte: „Stellen Sie sich nicht so pissig an.“ Für das Landesarbeitsgericht (Az.: 5 sa 309/98) eine „grobe arbeitsvertragliche Pflichtverletzung“, die eine fristlose Kündigung rechtfertige, zumal eine Wiederholungsgefahr nicht ausgeschlossen sei. Die Kundin sei beleidigt worden, ohne vorher provoziert zu haben, befanden die Richter. Außerdem könne die Äußerung dem Ruf des Inhabers schweren Schaden zufügen.

aus: TVKlar vom 15.4.1999

Beschimpfungen des Chefs

Es dürfte wohl der Deutschen beliebtestes Schimpfwort sein: Die Bezeichnung „Arschloch“ stand schon vielfach im Zentrum von gerichtlichen Auseinandersetzungen. Allerdings scheint sie inzwischen so weit etabliert zu sein, dass sie allenfalls noch zu einer Abmahnung taugt. Das Arbeitsgericht Berlin sah jedenfalls weder Grund für eine normale noch für eine fristlose Kündigung – zumindest dann nicht, wenn dieser „an der Zuspitzung der mentalen Belastungslage“ beteiligt, die Auslöser für den Wutausbruch des Mitarbeiters ist. Zum Beispiel durch ausstehende Lohnzahlungen.

Ohnehin wird in Kündigungsschutzprozessen auch immer berücksichtigt, um welche Art von Betrieb es sich handelt und welcher Umgangston unter den Mitarbeitern herrscht. Deshalb führt auch die Bezeichnung des Vorgesetzten als „Krücke“ durch eine Reinigungskraft nicht unbedingt zur Entlassung, wie das Arbeitsgericht Leipzig fand.

Wesentlich leichter zu beurteilen sind dagegen Situationen, in denen ein Angestellter seinem Vorgesetzten ein „beschissenes Wochenende“ wünscht oder von diesem behauptet, er habe „doch nur Bumsen im Kopf“. Hier fällt das Urteil der Landesarbeitsgerichte deutlich aus: Dies Kollegen müssen gehen.

Beleidigungen von Kunden

Der Chef muss sich mitunter Kraftausdrücke gefallen lassen, doch für Kunden gilt das noch lange nicht. Das lernte eine fränkische Schmuckverkäuferin, der gekündigt wurde, nachdem sie einer Kundin drohte, „ihr eine aufs Maul zu hauen“, wenn sie nicht den Laden verließ. Dafür zeigte das Arbeitsgericht Nürnberg wenig Verständnis. Statt der Kundin musste die Verkäuferin den Laden verlassen – und zwar dauerhaft. Die gleiche Konsequenz traf einen Bochumer Busfahrer, der kurz vor Dienstschluss ausrastete, als sich ein Fahrgast nach dem Grund der Busverspätung erkundigte. Er rammte ihm die Tür der Fahrerkabine in den Oberschenkel und drohte ihm Schläge an – und das, obwohl er kurz zuvor an einer Schulung zum Thema Kundenkommunikation und Rollenverständnis als Dienstleister teilgenommen hatte.

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 1.3.2014

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 1.3.2014

• Alkohol am Arbeitsplatz

Am Bahnhof durchgerauscht

Mit 2,5 Promille verpasst ein ICE-Lokführer den Halt in Wittenberg. Die Polizei holt den Mann aus dem Zug, seinen Führerschein für die Bahn ist er vorerst los.

Die ruckelige Fahrweise des ICE lässt den Zugchef misstrauisch werden, dann rauscht der Zug auch noch am geplanten Halt in Wittenberg vorbei: In Sachsen-Anhalt ist ein betrunkenener Lokführer aus dem Zug geholt worden. Ein erster Test ergab einen Atemalkoholwert von knapp 2,5 Promille, wie Bundespolizeisprecherin Chris Kurpiers am Donnerstag sagte. Die Bahn nahm dem 49-jährigen den Triebfahrzeugführerschein ab und kündigte Konsequenzen an. Karl-Peter Naumann vom Fahrgastverband Pro Bahn forderte: „Wer so erwischt wird, ist die längste Zeit seines Lebens Lokführer gewesen.“

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 11. Januar 2019

- Vortäuschen einer Krankheit

Lehrerin verliert Job wegen Dschungelcamp-Trips

Lüneburg. Die Mutter von Dschungelcamp-Teilnehmerin Nathalie Volk (22) darf nicht mehr an einer staatlichen Schule arbeiten. Die Beamtin solle aus dem Dienst entfernt werden, hat das Verwaltungsgericht Lüneburg nach Angaben eines Sprechers vom Freitag entschieden. Die Mathematiklehrerin hatte ihre Tochter im Januar 2016 zum RTL-Dreh nach Australien begleitet und sich dafür eine Krankschreibung erschlichen. In einem Strafverfahren war die 49-Jährige dafür bereits rechtskräftig zu einer Geldstrafe verurteilt worden.

Weil sie ungerechtfertigt dem Dienst ferngeblieben war, sei das Vertrauen ihres Dienstherrn und der Allgemeinheit verloren, befand das Verwaltungsgericht. „Die-

ses Dienstvergehen wiegt nach Auffassung der Kammer schwer und rechtfertigt den Ausspruch der disziplinarischen Höchstmaßnahme“, sagte der Sprecher. Der Schaden, den sie dem Berufsbeamtentum zugefügt habe, sei auch bei einer Weiterarbeit als Beamtin nicht wiedergutzumachen, befand die Kammer. Die Frau habe einen schwerwiegenden Persönlichkeitsmangel offenbart. Das mache die Studienrätin mit besonderer Vorbildfunktion als Lehrkraft und für den öffentlichen Dienst insgesamt untragbar. Das Gericht nannte ihr Verhalten eine „planvolle und berechnende Vorgehensweise“. Außerdem habe sie die fehlende Einsicht auch noch öffentlich gemacht.

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 27. April 2019

Witz:

Der Chef zum Angestellten: „Heute will ich etwas Gutes tun und Geschäft und Vergnügen miteinander verbinden, Herr Meier. Sie sind entlassen!“

Witz:

„Chef, ich kündige!“ – „Ja, warum denn, Krause?“ – „Sie haben kein Vertrauen zu mir!“ – „Was, Krause, ich habe kein Vertrauen zu Ihnen? Ich lasse sogar den Tresorschlüssel herumliegen.“ – „Ja, das schon, aber der passt nicht.“

Pünktlichkeit. Erscheint ein Mitarbeiter 15 Mal zu spät zum Dienst, kann er entlassen werden – selbst dann, wenn es sich jeweils um nur fünf Minuten handelt. Im konkreten Fall arbeitete der Kläger in einer Autowaschanlage. Er führte an, er habe sich vor dem Betätigen der Stechuhr immer erst umgezogen. Die Richter erklärten die Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen dennoch für gerechtfertigt, weil Betriebsablauf und Betriebsfrieden in der Waschanlage gestört waren. Obendrein waren der Kündigung drei Abmahnungen vorausgegangen. **LAG Schleswig-Holstein, Az. 5 Sa 271/06**

Privatpost. Wer seine private Post über die Frankiermaschine seines Arbeitgebers laufen lässt, riskiert eine fristlose Kündigung wegen Diebstahls – auch wenn der Portobetrag weniger als fünf Euro beträgt. **Hessisches LAG, Az. 16 Sa 1865/06**

Schikane. Ein Kundendienstmitarbeiter für den Innen- und Außendienst, der von seinem Vorgesetzten im Büro eingeschlossen wird, um Adressen aus Telefonbüchern abzuschreiben, kann die schikanöse Tätigkeit sofort einstellen. Dies gilt insbesondere, wenn er nur unter Bewachung zur Toilette gehen durfte. Der Betrieb muss bis zum Ende der Kündigungsfrist volles Gehalt zahlen. **LAG Köln, Az. 7 Sa 1597/04**

Ohrfeige. Auch wenn eine Ohrfeige nachweisbar durch einen anderen Kollegen provoziert wurde, darf der »Schläger« fristlos entlassen werden. Damit kann der Arbeitgeber zugleich allen anderen Beschäftigten klar machen, dass eine Tätlichkeit – aus welchem Grund auch immer – eine fristlose Kündigung nach sich ziehen kann. **Hessisches LAG, Az. 6 Sa 169/03**

aus: „Superllu“ Nr. 38 von 2007

Online verleumdet, fristlos gekündigt

Wer per WhatsApp unwahre Behauptungen über Kollegen verbreitet, kann fristlos gekündigt werden. Der Bund-Verlag verweist auf ein Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Baden-Württemberg, wonach Meinungsfreiheit zurücktreten muss, wenn das Recht der persönlichen Ehre eingeschränkt wird.

Eigentlich gelten WhatsApp-Chats als vertraulich. Der vorliegende Fall stellt für das Gericht aber eine Ausnahme dar: Eine Angestellte hatte erzählt bekommen, dass ein Kollege angeblich ein verurteilter Vergewaltiger sei. Von dieser Anschuldigung, die sich später als falsch herausstellten, schrieb die Frau einer Kollegin via Whatsapp. Die thematisierte die Vorwürfe in einem Gespräch mit dem Geschäftsführer. Der Chef kündigte der ersten Angestellten daraufhin fristlos, da die üble Nachrede dem Ansehen des Kollegen und der Firma schaden würde. Die erste Instanz hatte der Kündigungsschutzklage gegen die fristlose Kündigung noch stattgegeben. Das LAG sieht die Kündigung aber als zulässig, da dem Arbeitgeber eine weitere Beschäftigung der Angestellten nicht zugemutet werden könne. Grobe Beleidigungen oder Äußerungen, die den Tatbestand der üblen Nachrede erfüllen, rechtfertigen demnach eine fristlose Kündigung. Aktenzeichen: 17 Sa 52/18

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 31.8.2019

„Volkslehrer“ gibt im Streit um Kündigung auf

Berlin. Der selbsternannte „Volkslehrer“ Nikolai N. hat die Berufung gegen seine Kündigung zurückgezogen. Damit wird er nicht mehr als Lehrer an öffentlichen Schulen in Berlin tätig sein. Das teilte ein Sprecher der Bildungsverwaltung am Dienstag mit. Die Verwaltung hatte Nikolai N. beurlaubt und später fristlos gekündigt, weil er über seinen Youtube-Kanal rechtsextreme Positionen vertrat. Vor dem Arbeitsgericht hatte das Land Berlin recht bekommen. Es urteilte, dass das Land Berlin keinen Lehrer beschäftigen muss, der im Internet den Rechtsstaat verunglimpft und dort Straftäter zu Wort kommen lässt.

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 11.9.2019

20.)

Fall	Kündigungsrecht	
	ordentlich	außerordentlich
Eine Angestellte bleibt öfter – trotz Abmahnung – unbefugt der Arbeit fern.		
Ein AG verdächtigt einen AN ungerechtfertigt des Diebstahls im Betrieb und teilt diesen Verdacht leichtfertig und rücksichtslos anderen AN mit.		
AN verweigert fortgehend die Arbeitsleistung.		
Ein AN stiehlt einem Kollegen 500 Euro.		
Ein AN erhält ständig unzumutbare Arbeiten.		
Ein AN bekommt seit 3 Monaten keinen Lohn.		
Ein AN kommt häufig zu spät. Es erfolgte noch keine Abmahnung.		
Ein AN fehlte in 2 Jahren 258 Tage wegen Krankheit. Er kann nur noch leichte Arbeiten verrichten. Ein solcher Arbeitsplatz ist im Betrieb nicht vorhanden.		
Ein AN erhält von einem anderen Betrieb ein lukratives Gehaltsangebot. Das Arbeitsverhältnis muss er aber sofort antreten.		
Ein Filialleiter ließ sich bestechen.		
Ein AN erhält den gewünschten Urlaub nicht, hat aber einen Urlaubspatz. Er fährt ohne trotzdem.		
Ein AN möchte unauffällig den Arbeitsplatz verlassen. Sein Kollege betätigt die Stempeluhr.		
Ein AN telefoniert trotz Abmahnung wiederholt privat, obwohl dies über Dienstapparate nicht erlaubt ist.		

21.) Wann ist eine **fristlose Kündigung** generell möglich?

22.) Eine Gaststätte mit deutscher Küche wurde an einen Araber verkauft, der ein arabisches Restaurant eröffnet. Dem gesamten Personal wurde gekündigt. War die Kündigung rechters?

23.) Eine Bankkauffrau weigerte sich, nach dem Erziehungsurlaub ihre alte Vollzeitstelle aufzunehmen. Sie bat, wegen ihres Kindes nur noch halbtags in einer Bankfiliale nahe ihrer Wohnung zu beschäftigen. Eine Halbtagsstelle in dieser Bank war jedoch in diesem Bereich nicht frei. Die Bankkauffrau blieb darauf dem Dienst fern und wurde fristlos gekündigt. War die Kündigung rechters?

24.) Ein Mitarbeiter kam notorisch zu spät. Seine Ausreden waren u. a. „Habe den Wecker nicht gehört.“ und „Mein Auto ist nicht angesprungen.“ Nach einer Abmahnung wurde dem Mitarbeiter gekündigt. War dies rechters?

25.) Trotz Krankschreibung kellnerte ein AN in einer Bar. Sein AG kam ihm auf die Schliche und kündigte ihm fristlos. War die Kündigung rechens?

26.) Ein Geschäftsführer schied aus dem Betrieb aus. Seine Stelle wurde nicht neu besetzt. Seiner Sekretärin wurde aus betriebsbedingten Gründen gekündigt. War die Kündigung rechens?

27.) Ein gelernter Fernsehtechniker fälschte sein Zeugnis und bescheinigte sich nicht vorhandene Fähigkeiten im Computerbereich. Bereits einen Monat später kündigte der Angestellte fristlos, weil er die Anforderungen nicht bewältigte. Der Arbeitgeber focht darauf hin den Arbeitsvertrag an und verlangte die für eine unbrauchbare Arbeitsleistung gezahlte Vergütung zurück. War dies rechens?

28.) Ein Kollege bat eine Verkäuferin, für ihn die Stechuhr zu bedienen, um seine Anwesenheit im Betrieb vorzutäuschen. Nach Bekanntwerden der Vorfälle erhielten beide die fristlose Kündigung. Sind diese Kündigungen rechens?

29.) Eine Arbeitnehmerin beleidigt ihren Vorgesetzten mit den Worten: „Du bist ein Arschloch!“ Sie entschuldigte sich kurz darauf und begründete ihr Verhalten damit, dass der Vorgesetzte ihr nachgestellt hätte. Sie konnte allerdings keine konkreten sexuellen Übergriffe nennen. Die Frau erhielt eine fristlose Kündigung, wogegen sie klagte. Wer hat Recht?

30.) Welche der **Rechtsgrundlagen** Kündigungsschutzgesetz (1), Tarifvertrag (2), Betriebsverfassungsgesetz (3) oder eine andere Rechtsgrundlage (4) treffen auf die nachstehenden Sachverhalte zu?

Eine Mitarbeiterin genießt Kündigungsschutz bis zum Ablauf von zwei Monaten nach Beendigung des Mutterschutzes.	
Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in der IT-Branche beträgt 37,5 Stunden	
Eine betriebsbedingte Kündigung ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.	
Wählbar zur Jugend- und Auszubildendenvertretung sind alle Arbeitnehmer, die noch nicht 25 Jahre alt sind.	
Ein Auszubildender kann das Ausbildungsverhältnis nach der Probezeit aus wichtigem Grund kündigen.	
Eine Kündigung durch die ABC GmbH ist ohne Anhörung des Betriebsrats unwirksam.	

1.4 Der Kündigungsschutz

Der Arbeitgeber hat in folgenden Fällen das Recht zur ordentlichen Kündigung:

personenbedingte Gründe	verhaltensbedingte Gründe	betriebliche Erfordernisse
<ul style="list-style-type: none"> • keine Arbeitserlaubnis • häufige Erkrankungen • lange Krankheit • erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen • mangelnde Leistung 	<ul style="list-style-type: none"> • Treuepflicht verletzen • Betriebsfrieden stören • Arbeitspflichtverstoß (Arbeitsverweigerung, Arbeitsplatz verlassen, Unpünktlichkeit) • keine Krankmeldung • Alkoholgenuß • Überstunden verweigern • Beleidigungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Auftragsmangel • Rationalisierung • Stilllegung von Abteilungen • Umsatzrückgang
<p>Vor der Kündigung muss eine Umsetzung im Betrieb abgewogen werden.</p>	<p>Vor der Kündigung sollte erst eine Abmahnung erfolgen, z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • zu geringe / schlechte Arbeitsleistung • unentschuldigtes Fehlen • häufiges Verspäten • Nichtbefolgen von Anweisungen 	<p>AG muss bei Auswahl der zu entlassenden AN soziale Gesichtspunkte beachten. Gibt es einen anderen freien Arbeitsplatz im Betrieb, so ist der AN auf diesem (geringerwertigen) Arbeitsplatz weiter zu beschäftigen.</p>

Bei allen Gründen für ordentliche Kündigung trägt immer der AG die Beweislast.

Witz:

„Warum wollen Sie denn unbedingt Nachtwächter in unserem Dynamitlager werden?“ – „Ich möchte mir das Rauchen abgewöhnen!“

Der Fall: Eine Ehefrau fertigte Fotos von Gegenständen, die ihr Mann angeblich von seinem Arbeitgeber gestohlen hatte. Während des Scheidungsverfahrens wollte sie die Fotos als Druckmittel einsetzen. Nach der Scheidung schickte sie dem Arbeitgeber ihres Ex die Fotos. Der Arbeitnehmer wurde wegen Diebstahls fristlos entlassen. Er ist seit längerem arbeitslos trotz nicht eindeutiger Aufklärung. Womit die Frau nicht gerechnet hatte: Sie musste eine deutliche Unterhaltskürzung hinnehmen (vorher: 1 874 DM, nun 840 DM).

OLG Karlsruhe vom 31.7.97 – 2 UF 30/97

31.) Was bedeutet **allgemeiner Kündigungsschutz**?

32.) Welche AN erhalten **allgemeinen Kündigungsschutz**?

33.) Für welche AN gilt **besonderer Kündigungsschutz**?

- | | |
|---|--|
| 1 | für alle Mitarbeiter mit einem befristeten Arbeitsvertrag |
| 2 | für alle Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung |
| 3 | für alle Mitglieder der Gewerkschaft |
| 4 | für alle Arbeitnehmer während der Probezeit |
| 5 | für alle Mitarbeiter im Staatsdienst |

34.) Für welche AN gilt **besonderer Kündigungsschutz**?

35.) Wer unterliegt nicht dem besonderen Kündigungsschutz?

1	Auszubildende	4	Schwangere
2	Betriebsratsmitglieder	5	Schwerbehinderte
3	Geschäftsführer	6	Wehrdienstleistende

Wettbewerbsverbot:

Es ist verboten, ohne Genehmigung des AG ein eigenes Handelsgewerbe zu betreiben.

AN dürfen sich nicht weigern, den AG über Nebentätigkeiten zu informieren. Informationspflicht besteht selbst dann, wenn es sich um Tätigkeiten handelt, die der AG nicht verweigern darf. (BAG Kassel 6 AZR 314/95)

§ 60 HGB:

- (1) Der Handlungsgehilfe darf ohne Einwilligung des Prinzipals weder ein Handelsgewerbe betreiben noch in dem Handelszweige des Prinzipals für eigene oder fremde Rechnung Geschäfte machen.
- (2) Die Einwilligung zum Betrieb eines Handelsgewerbes gilt als erteilt, wenn dem Prinzipal bei der Anstellung des Gehilfen bekannt ist, daß er das Gewerbe betreibt, und der Prinzipal die Aufgabe des Betriebs nicht ausdrücklich vereinbart.

Rechte des Arbeitgebers bei Pflichtverletzung

- fristlose Kündigung
- Selbsteintrittsrecht oder Schadenersatz

Hier liegt kein Verstoß gegen das gesetzliche Wettbewerbsverbot vor, es sei denn, die Nebenbeschäftigung beeinträchtigt die Arbeitsleistung im „Hauptjob“.

1.5 Die Wochenarbeitszeit

➔ Sendung „Die Anstalt“ vom 16. Mai 2017

Die Wochenarbeitszeit ist die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag (0:00 Uhr) bis einschließlich Sonntag (24:00 Uhr).

- 1825: durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Deutschland: 82 Arbeitstunden
- 1839: In Preußen wird per „Regulativ über die Beschäftigung jugendlicher Arbeiter in Fabriken“ vom 9.3.1839 das Mindestalter auf 9 Jahre und die Höchstdauer auf zehn Arbeitsstunden pro Tag begrenzt.
- 1855: In Preußen wird das Mindestalter für Kinderarbeit auf 12 Jahre angehoben und die Höchstdauer auf 6 Arbeitsstunden (bis zum 14. Lebensjahr) gesenkt.
- 1856: Die Drucker setzen den 10-Stunden-Tag und die 70-Stunden-Arbeitswoche durch.
- 1867: Der Allgemeine Deutsche Arbeiterverein (ADAV) fordert einen Maximal-Arbeitstag von 12 Stunden, einschließlich zwei Stunden Pause für Mahlzeiten.
- 1870: Die Maurer in Hamburg erstreiken sich den 10-Stunden-Arbeitstag.
- 1871: Die Maurer in Berlin erstreiken sich den 10-Stunden-Arbeitstag.
- 1875: durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Deutschland: 72 Arbeitstunden
- 1885: Im deutschen Reichstag scheidert ein Antrag, den zehnstündigen Arbeitstag einzuführen.
- 1889: Die II. Internationale ruft den 1. Mai als internationalen „Kampftag der Arbeiterklasse“ aus.
- 1890: Mit dem Gewerbeberichtigsgesetz vom 29.7. wird eine reichseinheitliche Grundlage für die Arbeit von Gewerbeberichtigten geschaffen.
- 1891: In der Gewerbeordnung wird der arbeitsfreie Sonntag festgeschrieben.
- 1900: durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Deutschland: 60 Stunden
- 1905: In Preußen erkämpfen sich die Bergarbeiter in einem mehrwöchigen Streik das Recht auf Bildung von Arbeiterausschüssen in Betrieben ab 100 Arbeitern.
- 1913: durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Deutschland: 57 Arbeitstunden
- 1918: In Deutschland werden der 8-Stunden-Arbeitstag und die 48-Stunden-Arbeitswoche eingeführt.
- 1932: durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Deutschland: 42 Arbeitstunden
- 1941: durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Deutschland: 50 Arbeitstunden
- 1950: durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Deutschland: 48 Arbeitstunden
- 1956: In der BRD Übergang zur 5-Tage-Arbeitswoche
- 1965: In der Druckindustrie der BRD wird die 40-Stunden-Woche eingeführt.
- 1966: In der DDR wird die 5-Tage-Arbeitswoche eingeführt. Die Wochenarbeitszeit beträgt 43¾ Stunden.

- 1967: In der Metallindustrie der BRD wird die 40-Stunden-Woche eingeführt.
- 1977: In der BRD fordert die IG Metall die 35-Stunden-Arbeitswoche.
- 1984: In der BRD gelingt der IG Metall nach 7 Wochen Streik der Einstieg in die 35-Stunden-Woche.
- 1993: IG Metall und VW vereinbaren die 4-Tage-Arbeitswoche (28,8 Stunden).
- 1995: In der westdeutschen Druck-, Metall-, Elektro-, Holz- und papierverarbeitenden Industrie wird die 35-Stunden-Arbeitswoche eingeführt.

AN versus AG

Dresden. Geht es nach dem Willen von Gesamtmetall-Präsident Rainer Dulger, dann sollen Beschäftigte der Metallindustrie im Osten auch künftig drei Stunden pro Woche länger arbeiten als ihre West-Kollegen – in Summe einen Monat im Jahr. „Auf jeden Fall müssen wir diesen Standortvorteil in den neuen Ländern bewahren“, sagte Dulger zur SZ. Der Mindestlohn sei da, bleibe aber „ein Fremdkörper in der Tarifautonomie“. Der Dachverband tagt am Freitag in Dresden.

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 10. Juni 2016

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 15. August 2020, Seite 4

Arbeitgeber fordern spätere Rente

Berlin. Um Betriebe bei den Sozialabgaben zu entlasten, sollten die Bürger nach Ansicht von Arbeitgebern länger arbeiten. Zu diesem Ergebnis kommt eine von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) eingesetzte Kommission zur Zukunft der Sozialversicherung. Nur mit konsequenten Reformen und teils unbequemen Maßnahmen könne erreicht werden, dass die Beitragsbelastung dauerhaft unter 40 Prozent bleibe, heißt es in dem am Donnerstag vorgestellten Bericht. Konkret empfiehlt die Kommission, dass die Regelaltersgrenze für den Renteneinstieg ab 2031 weiter heraufgesetzt wird. Sie soll automatisch an die Lebenserwartung gekoppelt werden: Steigt die Lebenserwartung um ein Jahr, sollen die Menschen ein Dreivierteljahr länger arbeiten. Wer vorzeitig in Rente geht, soll höhere Abschläge in Kauf nehmen müssen als bisher – wer freiwillig länger arbeitet höhere Zuschläge bekommen.

Der BDA-Bericht geht davon aus, dass der Anteil bei derzeitiger Rechtslage bis 2040 auf fast 50 Prozent steigen wird. (dpa)

Die Entwicklung der Arbeitsproduktivität in Deutschland:

	Basis 1960	Basis 1995		Basis 1960	Basis 1995		Basis 1960	Basis 1995
1951	0,49	0,16	1952	0,53	0,18	1953	0,59	0,20
1954	0,64	0,21	1955	0,69	0,23	1956	0,77	0,26
1957	0,83	0,28	1958	0,88	0,30	1959	0,92	0,31
1960	1,00	0,34	1961	1,04	0,35	1962	1,09	0,37
1963	1,12	0,38	1964	1,20	0,41	1965	1,26	0,43
1966	1,30	0,44	1967	1,29	0,44	1968	1,36	0,46
1969	1,46	0,50	1970	1,58	0,54	1971	1,63	0,56
1972	1,70	0,58	1973	1,78	0,61	1974	1,79	0,61
1975	1,77	0,60	1976	1,86	0,63	1977	1,91	0,65
1978	1,97	0,67	1979	2,05	0,70	1980	2,08	0,71
1981	2,08	0,71	1982	2,07	0,71	1983	2,10	0,72
1984	2,16	0,74	1985	2,20	0,75	1986	2,26	0,77
1987	2,29	0,78	1988	2,38	0,81	1989	2,47	0,84
1990	2,61	0,89	1991	2,75	0,94	1992	2,81	0,96
1993	2,78	0,95	1994	2,86	0,98	1995	2,91	1,00
1996	2,94	1,01	1997	2,99	1,02	1998	3,06	1,05
1999	3,12	1,07	2000	3,22	1,10	2001	3,26	1,12
2002	3,26	1,12	2003	3,25	1,11	2004	3,29	1,13
2005	3,32	1,14						

Arbeitszeitgesetz (ArbZG) von 1994

§ 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

§ 4 Ruhepausen

Die Arbeit ist durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

§ 5 Ruhezeit

(1) Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

- (2) Die Dauer der Ruhezeit des Absatzes 1 kann in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, in Verkehrsbetrieben, beim Rundfunk sowie in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.
- (3) Abweichend von Absatz 1 können in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.

§ 11 Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

- (1) Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben.
- (2) Für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen gelten die §§ 3 bis 8 entsprechend, jedoch dürfen durch die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen die ... Höchstarbeitszeiten und Ausgleichszeiträume nicht überschritten werden.
- (3) Werden Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren ist. Werden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen zu gewähren ist.
- (4) Die Sonn- oder Feiertagsruhe des § 9 oder der Ersatzruhetag des Absatzes 3 ist den Arbeitnehmern unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit nach § 5 zu gewähren, soweit dem technische oder arbeitsorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen.

§ 14 Außergewöhnliche Fälle

- (1) Von den §§ 3 ... bis 11 darf abgewichen werden bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu mißlingen drohen.
- (2) Von den §§ 3 bis ... § 12 darf ferner abgewichen werden,
 1. wenn eine verhältnismäßig geringe Zahl von Arbeitnehmern vorübergehend mit Arbeiten beschäftigt wird, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeiten gefährden oder einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würden,

2. bei Forschung und Lehre, bei unaufschiebbaren Vor- und Abschlussarbeiten sowie bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen oder zur Behandlung und Pflege von Tieren an einzelnen Tagen, wenn dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können.
- (3) Wird von den Befugnissen nach Absatz 1 oder 2 Gebrauch gemacht, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

36.) Die Zeit zwischen dem Ende einer Arbeitsschicht und dem Anfang der folgenden Schicht heißt **Ruhezeit**?
Wie viele Stunden muss die Ruhezeit mindestens betragen?

1.6 Das Arbeitszeugnis

Bei Beendigen des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer einen einklagbaren Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis.

§ 630 BGB: **Pflicht zur Zeugniserteilung**

Bei der Beendigung eines dauernden Dienstverhältnisses kann der Verpflichtete von dem anderen Teile ein schriftliches Zeugnis über das Dienstverhältnis und dessen Dauer fordern. Das Zeugnis ist auf Verlangen auf die Leistungen und die Führung im Dienste zu erstrecken.

§ 109 Gewerbeordnung: **Zeugnis**

(1) Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das Zeugnis muss mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit (einfaches Zeugnis) enthalten. Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass sich die Angaben darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erstrecken.

(2) Das Zeugnis muss klar und verständlich formuliert sein. Es darf keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen.

(3) Die Erteilung des Zeugnisses in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

§ 16 BBiG: **Zeugnis**

(1) Auszubildende haben den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein schriftliches Zeugnis auszustellen. Die elektronische Form ist ausgeschlossen. Haben Auszubildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, so soll auch der Ausbilder oder die Ausbilderin das Zeugnis unterschreiben.

(2) Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Auszubildenden. Auf Verlangen Auszubildender sind auch Angaben über Verhalten und Leistung aufzunehmen.

Unter Angaben von Gründen können Zwischenzeugnisse verlangt werden.

Die Bedeutung des Arbeitszeugnisses wächst in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit.

Ein einfaches Arbeitszeugnis wird mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses fällig. Es gehört zu den Arbeitspapieren. Der Arbeitnehmer sollte bereits beim Zugang der Kündigung oder bei Eigenkündigung ein vorläufiges Zeugnis verlangen.

Grundsätze für das Erstellen von Zeugnissen:

- Zeugnisse müssen vollständig sein.
- Zeugnisse müssen der Wahrheit entsprechen.
 - Krankheiten sind nur anzugeben, wenn sie Anlass für die Kündigung waren.
 - Aussagen über Zugehörigkeit zu Parteien und Gewerkschaften sind nicht zulässig.
 - Zeugnissprache
 - Unwahre Zeugnisse führen zu Schadenersatzverpflichtungen ggb. dem Aussteller.
- Zeugnisse müssen von Wohlwollen geprägt sein. (Konflikt: Wahrheit versus Wohlwollen!)
- Zeugnisse dürfen das berufliche Fortkommen nicht behindern.

<u>Der Fall:</u>	Ein Arbeitgeber stellte einer ausgeschiedenen Mitarbeiterin das Zeugnis zu spät ein.
<u>Die Folge:</u>	Sofern aufgrund des fehlenden Zeugnisses Arbeitsstellen nicht angetreten werden konnten, ist der AG schadenersatzpflichtig. Im diesem Fall mussten 15.000 DM gezahlt werden.
BAG Kassel 8 AZR 309/94	

- Zeugnisse dürfen negative Tatbestände nicht verschweigen. (Straftaten dürfen nur genannt werden, wenn sie in unmittelbarem Zusammenhang mit der Tätigkeit stehen: Unterschlagen von Geld durch den Kassierer.)
- Einmalige (positive oder negative) Vorfälle und Umstände sollten unberücksichtigt bleiben.
- AG sollte objektiv, vorurteilsfrei und unvoreingenommen beurteilen.

Form von Arbeitszeugnissen:

Das LAG Hamburg beschäftigte sich mit der Form von Arbeitszeugnissen. Zusammenfassend gelten folgende Grundsätze:

- Zeugnis darf nicht durch Abweichungen von der üblichen äußeren Form im Geschäfts- und Arbeitsleben Misstrauen erregen, da es eine wichtige Bewerbungsunterlage darstellt.
- Bei kaufmännischen Sachbearbeitern ist es üblich, das Zeugnis auf einem ungefaltetem Firmenbogen auszustellen und das vorgesehene Anschriftenfeld nicht zu beschriften.

LAG Hamburg vom 7.9.1993 (AZ: 7 Ta 7/93)

Beim Arbeitszeugnis wird unterschieden:

- **einfaches Zeugnis**
(ist ein Tätigkeitsnachweis, enthält Art und Dauer der Tätigkeit, evtl. zugewiesene Kompetenzen),
- **qualifiziertes Zeugnis**
(enthält neben den Angaben wie im einfachen Zeugnis eine Bewertung der Leistungen und des Sozialverhaltens des Arbeitnehmers)
 - Wer ein qualifiziertes Zeugnis wünscht, muss dies dem AG erklären.
 - Das Zeugnis ist auf Verlangen des AN unverzüglich auszustellen.

Ein 40 Jahre im Betrieb Beschäftigter (zuletzt Prokurist) war nach dem Ausscheiden mit dem Zeugnistext nicht einverstanden und erhob – nachdem eine gütliche Einigung nicht erzielbar war – Klage. Nach der Verhandlung stellte der AG ein vom Angestellten akzeptiertes Zeugnis aus. Der ehemalige Prokurist verlangte darauf vom AG Schadenersatz für einen zweijährigen Verdienstaufschlag.

Die Klage war erfolglos, weil sich der frühere Prokurist weigerte mitzuteilen, bei welchem AG er sich um welche Stelle bewarb. Die Geltendmachung eines hypothetischen Schadens genügt nicht.

Im anderen Falle (Bekanntgabe des Betriebes, der wegen Nichtvorlage des Zeugnisses von einer Einstellung absah.) wäre Schadenersatz möglich.
BAG Kassel vom 16.11.1995 (8 AZR 983/94)

Zeugnisschuld ist Holschuld. AG muss das Zeugnis zur Abholung bereithalten.

Zeugnissprache:

Zur Lösung des Konflikts „Zeugnis muss wahr sein, aber gleichzeitig von Wohlwollen getragen“ haben sich in der betrieblichen Praxis bestimmte Formulierungen herausgebildet, die mit Zensuren gleichgesetzt werden können:

„ gut “	für die Zensuren 1 und 2
„ durchschnittlich “	für die Zensuren 3 und 4
„ schlecht “	für die Zensuren 5 und 6

Abwertend ist die Formulierung „**bemühte sich**“ zu verstehen.

<u>Beispiele:</u>	„... stets (immer, jederzeit) zu unserer vollsten (höchsten) Zufriedenheit ...“	Zensur 1
	„... stets (immer, jederzeit) zur vollen Zufriedenheit ...“	Zensur 2
	„...zu unserer vollen Zufriedenheit ...“	Zensur 3
	„...zu unserer Zufriedenheit ...“	Zensur 4
	„... im allgemeinen zu unserer Zufriedenheit ...“	Zensur 5
	„... hat sich bemüht , ... zu unserer Zufriedenheit ...“	Zensur 6

37.) In welcher Rangfolge von gut bis schlecht stehen die folgenden Aussagen aus einem qualifizierten Zeugnis?

1	stets zur vollsten Zufriedenheit	
2	meistens zur Zufriedenheit	
3	stets zur Zufriedenheit	
4	zur Zufriedenheit	
5	ständig zur vollen Zufriedenheit	

38.) Was ist mit folgenden Zeugnisformulierungen gemeint?

Er hat alle Arbeiten ordnungsgemäß erledigt.	
Er ist mit seinen Vorgesetzten gut zurecht gekommen.	
Er hat sich im Rahmen seiner Fähigkeiten eingesetzt.	
Er war immer mit Interesse bei der Sache.	
Wegen seiner Pünktlichkeit war er stets ein gutes Vorbild.	
Er war sehr tüchtig und wusste sich gut zu verkaufen.	
Wir haben uns in gegenseitigem Einverständnis getrennt.	
Er bemühte sich, seinen Aufgaben gerecht zu werden.	
Alle Aufgaben erledigte er mit großem Fleiß und Interesse.	
Er zeigte für seine Arbeit Verständnis.	
Wir lernten ihn als umgänglichen Kollegen kennen.	
Durch seine Geselligkeit trug er zur Verbesserung des Betriebsklimas bei.	

Aufbau eines qualifizierten Zeugnisses:

- **Überschrift**
„Arbeitszeugnis“ oder „Ausbildungszeugnis“ oder „Zeugnis“
- **Einleitung**
 - Personalien des AN (Vorname, Name, evtl. Geburtsdatum, Beruf, Titel)
 - Beschäftigungsdauer
- **Tätigkeitsbeschreibung**
 - Arbeitsplatz
 - hierarchische Funktion, Vollmachten
 - Aufgaben- und Verantwortungsbereich
 - Übernahme von Spezialaufgaben
- **Leistungsbeurteilung**
 - Leistungsbereitschaft (Engagement, Motivation, Einsatzfreude, Initiative, Dynamik)
 - Arbeitsbefähigung = Können (Denk- und Urteilsvermögen, Auffassungsgabe, Problemlösungsfähigkeit, Belastbarkeit, Kreativität, Flexibilität)
 - Arbeitsweise = Stil (Zuverlässigkeit, Genauigkeit, Gewissenhaftigkeit, Arbeitseinteilung, Arbeitsplanung, Sorgfalt, Sauberkeit)
 - Arbeitserfolg (Qualität, Quantität in Umsatz oder Neukunden oder ..., Zielerreichung, Termineinhaltung, ...)
 - Fachkönnen (theoretische Kenntnisse, Aktualität, Berufserfahrung)
 - Weiterbildung (Bereitschaft zur Weiterentwicklung der Kenntnisse)
 - Zusammenfassung (Gesamtbewertung der Leistung)
 - leitende Angestellte (Führungsfähigkeit und Führungserfolg)
 - besondere Erfolge (herausragende Erfolge separat erwähnen)
- **Führungsbeurteilung**
 - Sozialverhalten ggb. Vorgesetzten, Mitarbeitern, Kunden,
...

- Gesamtbild (Charakter, Persönlichkeit): Teamfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, ...
- **Schlussatz**
 - Grund und Art der Beendigung (nur auf Wunsch des AN)
 - Bedauern über Weggang, Wünsche für die Zukunft (fehlt dies: Abwertung)

39.) Wie wird ein Arbeitszeugnis bezeichnet, das ausführlich die Leistungen des Arbeitnehmers beschreibt?

- | | |
|---|-------------------------|
| 1 | Arbeitszeugnis |
| 2 | ausführliches Zeugnis |
| 3 | einfaches Zeugnis |
| 4 | qualifiziertes Zeugnis |
| 5 | quantifiziertes Zeugnis |

